

PENGUATAN KAPASITAS PENYIDIK PEGAWAI NEGERI SIPIL SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BITUNG DALAM MENEGAKAN PERATURAN DAERAH DI KOTA BITUNG PROVINSI SULAWESI UTARA

Meylannie Elisabeth Pelleng

NPP. 31.0898

Asdaf Kota Bitung, Provinsi Sulawesi Utara

Program Studi Praktik Perpolisian Tata Pamong

Email: meysi.pelleng653@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Mohamad Zaki Taufik, AP, M.Si.

Email: zaki.taufik@yahoo.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): This study explores the efforts to strengthen the capacity of Civil Servant Investigators (PPNS) in the Municipal Police (Satpol PP) of Bitung City in enforcing Regional Regulations (Perda), facing challenges such as the lack of quality and capacity of PPNS that hinder the effectiveness of Perda enforcement. **Purpose:** The research aims to assess the extent of PPNS capacity strengthening efforts and identify the challenges faced. **Method:** A descriptive qualitative method was applied, collecting data through interviews, observations, and documentary studies. **Results:** The results indicate that the training and human resource (HR) development of PPNS are not yet optimal, with limited local budget affecting PPNS's ability to undergo training and support comprehensive investigations. **Conclusion:** It is recommended that the Bitung City government allocate adequate budget for PPNS training and investigation processes to enhance PPNS's capacity in enforcing Perda and improving community legal compliance.

Keywords: Capacity Building, PPNS.

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): Penelitian ini mengeksplorasi upaya penguatan kapasitas Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di Satpol PP Kota Bitung dalam menegakkan Peraturan Daerah (Perda), menghadapi tantangan seperti kurangnya kualitas dan kapasitas PPNS yang menghambat efektivitas penegakan Perda. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan menilai sejauh mana penguatan kapasitas PPNS dilakukan dan mengidentifikasi kendala yang dihadapi. **Metode:** Metode deskriptif kualitatif diterapkan dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumenter. **Hasil/Temuan:** Hasil menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM PPNS belum optimal, dengan keterbatasan anggaran daerah mempengaruhi kemampuan PPNS dalam pelatihan dan penyidikan. **Kesimpulan:** Disarankan agar pemerintah Kota Bitung meningkatkan anggaran untuk pelatihan dan proses penyidikan guna memperkuat kapasitas PPNS dalam menegakkan Perda dan meningkatkan kepatuhan hukum masyarakat.

Kata kunci: Penguatan Kapasitas, PPNS.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peningkatan kapasitas Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi salah satu fokus strategis dalam pembangunan pemerintahan. UU No 17 Tahun 2007 mengamanatkan reformasi birokrasi untuk meningkatkan profesionalisme pegawai dan mewujudkan tata pemerintahan yang baik. Namun, saat ini citra ASN masih negatif, dengan isu-isu seperti rendahnya profesionalisme, penyalahgunaan wewenang, dan kinerja yang kurang memuaskan. Hal ini berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik.

Kota Bitung, khususnya melalui Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), menghadapi tantangan dalam menegakkan Peraturan Daerah (Perda). Penegakan Perda sering kali terkendala oleh keterbatasan kapasitas dan sumber daya Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Jumlah PPNS di Kota Bitung sangat minim, kurang dari 2% dari total ASN di kota tersebut, yang mengakibatkan penegakan hukum yang tidak optimal.

Presiden Joko Widodo menegaskan pentingnya penegakan hukum yang tegas dan adil untuk melindungi kepentingan masyarakat dan negara. Dalam konteks ini, keberadaan Perda yang memuat sanksi pidana memerlukan PPNS yang kompeten untuk melaksanakan tugas penyidikan secara efektif. Namun, pelaksanaan tugas PPNS di Kota Bitung masih belum maksimal karena lemahnya kapasitas baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kota Bitung tahun 2023, jumlah PNS di Kota Bitung sebanyak 2.651 pegawai, dengan hanya 33 pegawai yang tergabung dalam Satpol PP. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga penegak hukum di Kota Bitung masih sangat kurang. Kelemahan ini diperparah dengan penempatan PPNS yang tidak sesuai bidangnyadan alokasi anggaran operasional yang belum memadai.

Untuk meningkatkan kualitas penegakan Perda, diperlukan penguatan kapasitas PPNS di Kota Bitung. Penguatan ini mencakup peningkatan jumlah PPNS, pelatihan dan pengembangan SDM, serta dukungan anggaran dan sarana prasarana yang memadai. Dengan demikian, diharapkan PPNS Satpol PP Kota Bitung dapat menjalankan tugasnya secara optimal, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan mewujudkan pemerintahan yang efektif dan efisien sesuai prinsip-prinsip *good governance*.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan dalam penegakan Peraturan Daerah (Perda) oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di Kota Bitung yang memerlukan perhatian khusus salah satunya yaitu minimnya Jumlah PPNS. Data menunjukkan bahwa Kota Bitung hanya memiliki 14 PPNS, dengan hanya 3 orang di Satpol PP, yang kurang dari 2% dari total 2.651 PNS di kota tersebut. Jumlah ini sangat tidak memadai untuk menangani pelanggaran Perda secara efektif, mengingat luasnya wilayah dan jumlah penduduk yang harus dilayani. Hal ini menciptakan kesenjangan signifikan antara kebutuhan dan kapasitas penegakan hukum yang ada.

Selain minimnya jumlah PPNS di Kota Bitung, rendahnya kualitas PPNS disebabkan oleh kurangnya pelatihan yang memadai dan penempatan yang sering tidak sesuai dengan bidang keahlian mereka. Pelatihan yang tidak memadai mengakibatkan PPNS kurang siap menghadapi kompleksitas kasus-kasus pelanggaran Perda, yang seringkali membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang aspek hukum dan administrasi. Penempatan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian juga menyulitkan PPNS untuk memberikan kontribusi maksimal dalam penegakan hukum, karena mereka mungkin tidak memiliki pemahaman yang cukup dalam bidang yang mereka tangani.

Kendala lain yaitu seringnya mutasi PPNS tanpa mempertimbangkan kesesuaian bidang juga menciptakan ketidakstabilan dalam penugasan. Mutasi yang dilakukan tanpa pertimbangan yang matang dapat mengganggu kontinuitas penegakan hukum dan menyulitkan PPNS untuk mengembangkan keahlian dan pengalaman dalam bidang tertentu. Oleh karena

itu, diperlukan langkah-langkah konkret seperti peningkatan pelatihan dan penguatan kapasitas PPNS yang berbasis pada kebutuhan penegakan hukum yang sesungguhnya. Dengan demikian, dapat diharapkan penegakan Perda di Kota Bitung dapat menjadi lebih efektif dan efisien, sehingga mampu memberikan perlindungan hukum yang lebih baik bagi masyarakat setempat.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu yang berfokus pada penguatan dan pengembangan kapasitas Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS). Penelitian Ramadini (2015) di Kota Tangerang menunjukkan bahwa kinerja PPNS hanya mencapai 67,18%, menandakan kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kerjasama antara PPNS dengan Kepolisian Republik Indonesia dan instansi lainnya. Rahmawan (2022) di Kabupaten Nunukan menyoroti bahwa peran PPNS belum maksimal akibat kekurangan sumber daya manusia berkualitas serta pendidikan dan pelatihan memadai. Di Kota Bogor, Mardiat (2021) mengungkapkan bahwa PPNS menghadapi hambatan signifikan seperti keterbatasan sarana dan jumlah personel. Jovita (2023) di Kota Jambi mencatat bahwa kinerja PPNS masih terkendala kekurangan anggaran dan sarana prasarana, sedangkan Safar (2023) di Kabupaten Poso menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan dan dukungan logistik. Suryaningrat (2018) mengungkapkan bahwa koordinasi dan sumber daya yang kurang menghambat kinerja PPNS, dan Supriatna (2020) menekankan pentingnya sinergi antara Satpol PP, kepolisian, dan pemerintah daerah. Astuti (2009) di Kabupaten Malang merekomendasikan peningkatan infrastruktur dan pelatihan berkesinambungan untuk mengatasi hambatan koordinasi. Yuswijaya (2008) menunjukkan bahwa beberapa indikator kapasitas organisasi Satpol PP di Kabupaten Lahat masih belum memadai, dan Kusuma (2021) menyoroti pentingnya administrasi dan pembinaan bagi PPNS.

Secara keseluruhan, temuan-temuan dari penelitian terdahulu ini menggarisbawahi kebutuhan mendesak untuk peningkatan kualitas, kuantitas, dan kapasitas PPNS dalam menegakkan peraturan daerah, dengan upaya sinergis yang melibatkan kerjasama antarinstansi, penambahan sarana dan prasarana yang memadai, serta program pelatihan berkelanjutan.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, yaitu dalam penelitian ini menawarkan kontribusi ilmiah baru dengan fokus pada penguatan kapasitas PPNS di wilayah yang belum banyak diteliti, yaitu Kota Bitung. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak mengevaluasi kinerja dan hambatan, penelitian ini mengembangkan strategi komprehensif untuk peningkatan kapasitas melalui pelatihan, pembinaan, dan peningkatan fasilitas. Penelitian ini memperkenalkan pendekatan baru dalam Penguatan Kapasitas PPNS Satpol PP Kota Bitung, melalui analisis mendalam yang menggabungkan evaluasi kinerja, kebutuhan pelatihan, dan dukungan infrastruktur. Penelitian ini mengintegrasikan berbagai faktor untuk memberikan rekomendasi holistik yang mencakup peningkatan kualitas sumber daya manusia, optimalisasi sarana-prasarana, dan pengembangan program pembinaan berkelanjutan yang spesifik untuk kebutuhan Kota Bitung.

1.5. Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memperoleh gambaran yang jelas tentang bagaimana penguatan kapasitas PPNS pada Satpol PP Kota Bitung dalam menegakkan Peraturan Daerah di Kota Bitung.

II. METODE

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode induktif, (Sugiyono, 2019) bertujuan untuk menggambarkan penguatan kapasitas PPNS dalam menegakkan Perda di Kota Bitung, Data dikumpulkan melalui wawancara terstruktur, observasi langsung, dan analisis dokumen. Sumber data primer yang diklasifikasikan menjadi informan kunci, informan utama, dan informan tambahan dipilih menggunakan Teknik *Purposive Sampling* yang meliputi wawancara dengan PPNS dan pejabat Satpol PP Kota Bitung, sementara data sekunder berasal dari dokumen resmi dan publikasi terkait. Analisis data mengikuti pendapat Miles dan Huberman (2013), yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data diuji melalui triangulasi, ketekunan, bahan referensi, member check, dan diskusi mitra sejawat.

Adapun analisisnya menggunakan teori *Capacity Building* yang digagas oleh Deborah G. Eade (Eade, 1997) yang menyatakan bahwa fokus utama dalam penguatan kapasitas mengacu pada Organisasi, Sumber Daya Manusia, Keuangan, Infrastruktur dan Kerjasama.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis bagaimana gambaran penguatan kapasitas PPNS Satpol PP Kota Bitung dalam menegakkan Peraturan Daerah di Kota Bitung melalui teori *Capacity Building* (Eade, 1997), yang menyatakan 5 dimensi utama dalam penguatan kapasitas yaitu Organisasi, Sumber Daya Manusia, Keuangan, Infrastruktur dan Kerjasama yang akan dibahas secara rinci sebagai berikut:

3.1. Organisasi

Menurut Weber (1992), organisasi adalah kerangka terstruktur yang mencakup wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan fungsi tertentu. Untuk mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal, diperlukan penguatan organisasi melalui peningkatan efektivitas struktur, kejelasan peran dan tanggung jawab, serta optimalisasi proses kerja.

1. Regulasi dan Sistem Penegakan Hukum

Garvin (1993) menekankan bahwa regulasi dan sistem penegakan hukum memiliki peran penting dalam penguatan organisasi. Regulasi yang jelas dan sistem penegakan hukum yang konsisten membantu menciptakan lingkungan di mana organisasi dapat beroperasi secara efektif dan efisien.

Di Kota Bitung, PPNS sangat bergantung pada kebijakan dan peraturan yang jelas, seperti yang diatur dalam Peraturan Walikota Bitung Nomor 35 Tahun 2022 tentang Petunjuk Teknis Standar Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja. Berdasarkan wawancara pada tanggal 08 Januari 2024 dengan Kepala Bidang Penegakan Perundang-undangan Daerah, Bapak Eqmond J. Rampengan, dijelaskan bahwa PPNS telah memiliki prosedur yang sangat jelas tentang peran, tugas, wewenang, dan tata cara yang harus diikuti dalam menjalankan penyidikan di Kota Bitung.

Regulasi ini memberikan kerangka kerja yang jelas untuk pelaksanaan tugas PPNS, mengatur proses penyidikan, serta menetapkan standar etika dan kualitas dalam penegakan Perda. Dengan adanya regulasi yang nyata, PPNS dapat menghindari kebingungan serta meningkatkan konsistensi dalam tindakan mereka, memastikan bahwa setiap langkah yang diambil didasarkan pada standar hukum yang tepat. Hal ini tidak hanya penting untuk keadilan proses, tetapi juga untuk menjaga kepercayaan masyarakat terhadap institusi hukum dan memelihara integritasnya. Peneliti menyimpulkan bahwa keberadaan regulasi yang jelas

menjadi kunci dalam menjaga integritas, transparansi, serta keberlanjutan dalam penegakan hukum di Kota Bitung.

2. Budaya Organisasi

Terrence dan Kennedy (1982) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah pola dasar perilaku dan keyakinan yang diinternalisasi oleh anggota organisasi, memberikan arahan dan makna dalam kehidupan organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan cara berpikir yang dipegang bersama oleh anggota organisasi, yang memengaruhi perilaku, pengambilan keputusan, dan interaksi dalam organisasi. Budaya ini menciptakan identitas khas bagi organisasi tersebut.

Di Satpol PP Kota Bitung, budaya organisasi yang kuat menjadi dasar bagi setiap tindakan anggotanya. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Stenly Sajow, S.E pada tanggal 09 Januari 2024, dijelaskan bahwa budaya organisasi di Satpol PP Kota Bitung didasarkan pada nilai-nilai seperti integritas, profesionalisme, dan pelayanan masyarakat. Integritas adalah prinsip utama yang dipegang teguh, di mana setiap anggota diharapkan untuk bertindak secara jujur dan adil dalam menjalankan tugas-tugasnya. Profesionalisme juga sangat diperhatikan dalam setiap aspek pekerjaan, mulai dari penampilan hingga kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Selain itu, orientasi pelayanan masyarakat sangat dijunjung tinggi, dengan tujuan menjadi mitra yang handal bagi masyarakat dalam menjaga ketertiban dan keamanan serta menegakkan hukum melalui peraturan daerah di lingkungan Kota Bitung.

Budaya organisasi yang kuat menciptakan pandangan bersama tentang cara bekerja dan berinteraksi oleh PPNS, mendorong mereka untuk bertindak adil dan konsisten dalam menegakkan Perda. Rahmawan (2022) mendukung pandangan ini dengan menyoroti pentingnya budaya organisasi yang solid dalam mendukung kinerja PPNS. Budaya organisasi yang kuat bukan hanya menciptakan identitas khas, tetapi juga menjadi pilar penting dalam penguatan kapasitas PPNS.

Regulasi yang jelas dan budaya organisasi yang kuat menjadi fondasi utama bagi PPNS Satpol PP Kota Bitung dalam menjalankan tugas penyidikan. Regulasi memberikan kerangka kerja yang jelas untuk pelaksanaan tugas, sedangkan budaya organisasi membentuk pandangan bersama tentang cara bekerja dan berinteraksi. Penguatan organisasi melalui kebijakan yang solid dan budaya yang kokoh memastikan integritas, transparansi, serta keberlanjutan dalam penegakan hukum peraturan daerah di Kota Bitung.

3.2. Sumber Daya Manusia

Menurut Mathis dan Jackson (2006), sumber daya manusia (SDM) merupakan rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia guna mencapai tujuan organisasi. Keterampilan yang tepat, pengetahuan mendalam, dan pemahaman kuat tentang prosedur hukum adalah prasyarat untuk efektivitas dalam tindakan penegakan hukum. Dengan SDM yang kompeten, PPNS dapat berperan sebagai agen perubahan yang efektif dalam menjaga ketertiban dan keadilan di masyarakat.

Dalam penelitian ini, dua aspek utama yang dibahas terkait SDM PPNS di Satpol PP Kota Bitung adalah ketersediaan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas SDM.

1. Ketersediaan Sumber Daya Manusia

Lopez (2020) menyatakan bahwa SDM memegang peran sentral dalam penguatan kapasitas organisasi, termasuk PPNS. Investasi dalam perekrutan dan pengembangan SDM, seperti pelatihan dan pengembangan karir, adalah kunci untuk meningkatkan efektivitas PPNS dalam menegakkan peraturan daerah. Berdasarkan wawancara pada tanggal 11 Januari 2024 dengan Ibu Sherlly R. Mailangkay, S.E, Kepala Sub Bagian Administrasi Umum dan

Kepegawaian, PPNS di Kota Bitung saat ini hanya terdiri dari 2 anggota. Jumlah ini menurun dari 4 orang pada tahun 2023 karena kebijakan pemisahan unit pemadam kebakaran dari Satpol PP, menyebabkan dua anggota PPNS dipindah tugaskan.

Adapun data terkait dengan jumlah PPNS di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bitung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Data Penyidik Pegawai Negeri Sipil Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bitung

No	Nama / NIP	Pangkat / Gol. Ruang
1.	Eqmond J. Rampengan, S.H NIP. 19711110 200604 1 011	Penata Tingkat I / III d
2.	Stenly Sajow, S.E NIP. 19720305 200212 1 010	Penata Tingkat I / III d

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bitung, 2024.

Jumlah PPNS yang terbatas ini menimbulkan kesulitan dalam menangani kasus pelanggaran perda, terutama karena jumlah pelanggar yang banyak tidak sepadan dengan jumlah PPNS yang ada. Keterbatasan ini menghambat upaya penguatan kapasitas PPNS karena membuat tugas PPNS menjadi lebih berat, mengurangi efisiensi tindakan, dan berdampak pada efektivitas penegakan peraturan daerah di Kota Bitung.

2. Peningkatan Kualitas SDM PPNS

Sudarma (2020) menekankan pentingnya SDM berkualitas dalam meningkatkan kapasitas organisasi. Memiliki tenaga kerja yang terlatih, berkompeten, dan termotivasi adalah kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Stenly Sajow, S.E pada tanggal 12 Januari 2024, rekrutmen PPNS dilakukan melalui diklat yang diadakan oleh Kementerian Dalam Negeri setiap tahun. Namun, keterbatasan anggaran menghambat partisipasi dalam diklat ini sejak tahun 2020, mengurangi peluang pengembangan kompetensi PPNS. Data terkait dengan jumlah pelaksanaan diklat PPNS di Satpol PP Kota Bitung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Data Jumlah Diklat yang Orang yang mengikuti Diklat PPNS dari Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bitung

No.	Tahun	Jumlah(Diklat)	Jumlah (Orang)
1.	2015	1kali	1Orang
2.	2016	1kali	1Orang
3.	2017	1kali	1Orang
4.	2019	1kali	1Orang
Jumlah		1 kali / orang	4

Sumber : Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bitung, 2024.

Keterbatasan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kualitas SDM PPNS masih minim. Rahmawan (2022) juga menyoroti bahwa kekurangan dukungan pemerintah daerah menghambat penguatan kemampuan PPNS dalam penegakan hukum di daerah. Kualitas SDM PPNS di Kota Bitung masih perlu ditingkatkan, terutama melalui pelatihan lanjutan selain diklat awal. Tanpa pelatihan lanjutan, kompetensi PPNS tidak berkembang, mengurangi efektivitas pelaksanaan tugasnya.

Ketersediaan dan kualitas SDM PPNS sangat penting untuk meningkatkan efektivitas penegakan peraturan daerah. Keterbatasan jumlah dan kualitas SDM ini pun menjadi tantangan utama yang harus diatasi untuk memperkuat kapasitas PPNS di Kota Bitung.

3.3. Keuangan

Menurut Halim (2004), keuangan atau anggaran mencakup semua aspek yang terkait dengan penerimaan dan pengeluaran negara atau daerah, termasuk perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban. Brown (2022) menambahkan bahwa alokasi dana yang memadai adalah prasyarat untuk mendukung operasional PPNS dalam menegakkan peraturan daerah, menyoroti pentingnya perencanaan keuangan yang bijaksana, pengawasan pengeluaran, dan alokasi dana yang efisien.

Dalam konteks penelitian ini, ketersediaan anggaran yang memadai menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kemampuan penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di Satuan Polisi Pamong Praja dalam menegakkan peraturan daerah di Kota Bitung. Untuk menjalankan tugas mereka dengan baik, PPNS membutuhkan dukungan finansial yang memadai untuk mendanai berbagai kegiatan, termasuk pelatihan, peralatan investigasi, kendaraan dinas, dan pemeliharaan fasilitas kantor.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 10 Januari 2024 dengan Bapak Denny Willdy, S.E, Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan Satpol PP Kota Bitung, dijelaskan bahwa anggaran yang tersedia untuk memperkuat kapasitas PPNS masih sangat terbatas. Semua biaya operasional PPNS ditanggung oleh APBD Kota Bitung, dengan kemungkinan dukungan dari APBN dan APBD Provinsi Sulawesi Utara. Namun, jumlah anggaran yang tersedia masih kurang memadai, terutama sejak masa pandemi Covid-19 yang mengalihkan fokus anggaran pada penanganan wabah tersebut. Keterbatasan anggaran ini menghambat pelaksanaan tugas dan perekrutan PPNS, karena banyak kebutuhan yang harus diprioritaskan untuk bidang pemerintahan lain seperti pembangunan infrastruktur, layanan kesehatan, dan pendidikan.

Dari wawancara ini, diketahui bahwa keterbatasan anggaran menjadi faktor utama yang menghentikan kegiatan penyidikan dan penuntutan oleh PPNS hingga tahap pengadilan. Keterbatasan ini mengakibatkan PPNS hanya mampu menjatuhkan sanksi administrasi tanpa proses pengadilan yang tegas. Kekurangan dukungan keuangan juga menghambat PPNS dalam memperoleh pelatihan yang sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi, sehingga upaya mereka dalam menegakkan Peraturan Daerah secara tegas menjadi terbatas. Hanya ada satu kali pelaksanaan diklat setiap tahun untuk setiap individu, dan sejak tahun 2020, Satpol PP Kota Bitung tidak lagi mengikuti diklat tersebut karena keterbatasan anggaran.

Penjelasan ini sejalan dengan penelitian Yuswijaya (2008), yang menyoroti bahwa sumber daya, termasuk anggaran, merupakan faktor penting dalam penguatan kapasitas organisasi. Kekurangan anggaran berkontribusi pada ketidakmampuan organisasi untuk mengoptimalkan program peningkatan kapasitas.

Dengan demikian, keterbatasan anggaran di PPNS Kota Bitung menyebabkan kesulitan dalam memperoleh pelatihan, infrastruktur, dan sumber daya manusia yang memadai untuk menjalankan tugas mereka secara efektif. Meskipun pelaksanaan penegakan perda telah terlaksana dengan baik dan sanksi administrasi memiliki peran penting, ketiadaan penuntutan di pengadilan serta kurangnya pelatihan dan SDM PPNS yang memadai menunjukkan belum kuatnya kapasitas seorang PPNS di Satpol PP Kota Bitung dalam menegakkan Peraturan Daerah.

3.4. Infrastruktur

Dalam konteks teori *Capacity Building* yang dikemukakan oleh Eade, infrastruktur mencakup sarana dan prasarana fisik dan non-fisik yang mendukung fungsi dan pencapaian tujuan organisasi. Eade berpendapat bahwa penguatan kapasitas adalah proses holistik dan

berkelanjutan yang mencakup semua aspek infrastruktur organisasi. Dengan membangun infrastruktur yang kuat dan berkelanjutan, organisasi dapat lebih efektif mencapai tujuannya, beradaptasi dengan perubahan, dan memberikan dampak positif pada komunitas dan pemangku kepentingannya.

Dalam penelitian ini, infrastruktur merujuk pada elemen-elemen yang mendukung efisiensi, efektivitas, dan keberlanjutan Kapasitas Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Satpol PP Kota Bitung dalam melaksanakan tugas mereka, mencakup infrastruktur fisik serta infrastruktur hukum dan kebijakan.

1. Infrastruktur Fisik

Menurut Eade (1997), penguatan kapasitas tidak hanya terbatas pada pengembangan sumber daya manusia, tetapi juga mencakup peningkatan fasilitas dan infrastruktur yang mendukung kinerja organisasi. Crisp (2000) mendukung pandangan ini, menekankan bahwa infrastruktur fisik yang baik adalah indikator penting dari kapasitas organisasi yang kuat. Tanpa infrastruktur yang memadai, pelaksanaan program dan inisiatif penguatan kapasitas akan terhambat. Adapun data terkait infrastruktur fisik yang menunjang pelaksanaan tugas PPNS di Satpol PP Kota Bitung sebagai berikut:

Tabel 3.3
Infrastruktur Fisik Peralatan Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bitung

No.	Jenis Peralatan	Jumlah	Keterangan
1.	Toyota / Hillux Pick Up	1	Kendaraan
2.	Angkutan Darat Bermotor Truk (Dalmas)	1	Kendaraan
3.	Toyota / All New Hilux S-CAB 2.0 L M/T Gasoline Putih	3	Kendaraan Bermotor Khusus lainnya
4.	Pakaian Anti Huru Hara (PHH) /Alat Pelindung Diri Warna Hitam	31	Pakaian
5.	Tameng	31	Alat
6.	Helm Dalmas	31	Alat
7.	Tongkat T	31	Alat
8.	Tas Baju PHH	31	Alat
9.	Peples	31	Alat
10.	Sepatu PDL	31	Sepatu
11.	Alat Perlindungan Diri (Berbahan Kain-Fiber-Besi)	31	Alat

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bitung, 2024.

Fungsi utama infrastruktur fisik di Satpol PP adalah untuk memfasilitasi kegiatan operasional dan administratif, khususnya bagi PPNS dalam penegakan perda. Saat ini, peralatan yang tersedia cukup memadai, seperti pakaian seragam dan lima kendaraan patroli. Namun, Satpol PP Kota Bitung masih kekurangan peralatan penting seperti borgol, yang menjadi kendala dalam proses penyidikan.

Penjelasan ini sejalan dengan penelitian Yuswijaya (2008), yang juga menekankan pentingnya infrastruktur fisik dalam pengembangan kapasitas organisasi. Untuk meningkatkan efektivitas PPNS sebagai aparat penegak perda, diperlukan pengadaan peralatan tambahan. Meskipun beberapa peralatan sudah tersedia, kekurangan seperti borgol masih menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas penyidikan oleh PPNS. Oleh karena itu, pengadaan peralatan tambahan diperlukan untuk memastikan PPNS dapat menjalankan tugasnya secara efektif.

2. Infrastruktur Hukum dan Kebijakan

Infrastruktur hukum dan kebijakan dalam penelitian ini mencakup berbagai Peraturan Daerah (Perda) yang harus ditegakkan, yang menjadi inti operasional PPNS. Ini penting agar PPNS bisa menjalankan tugasnya sesuai aturan yang berlaku. Data mengenai pelanggaran, tindakan penegakan, dan hasil terkait adalah kunci dalam memahami efektivitas dan tantangan penegakan hukum di tingkat daerah.

Menurut Doe (2023), penegakan Perda adalah langkah esensial untuk memastikan keadilan, ketertiban, dan kepatuhan hukum masyarakat. Data komprehensif mengenai pelanggaran dan tindakan penegakan sangat penting untuk menilai kinerja lembaga penegak hukum dan merumuskan kebijakan yang lebih efektif.

Penelitian ini menekankan pentingnya peraturan daerah (perda) dalam operasional Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di Kota Bitung. PPNS bertugas menegakan berbagai peraturan daerah yang mencakup ketertiban umum, pengelolaan lingkungan, perizinan usaha, dan pengaturan sosial lainnya. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti pada saat di lapangan, berikut dirangkum berbagai perda yang harus ditegakkan oleh PPNS Kota Bitung yang memuat sanksi mencakup beberapa bidang utama, yaitu:

- Ketertiban Umum dan Lingkungan: Perda yang mengatur ketertiban umum, pengelolaan sampah, pengendalian pencemaran udara, dan pengawasan wilayah pesisir.
- Perizinan dan Usaha: Perda terkait izin usaha jasa konstruksi, pengelolaan air tanah, dan izin mendirikan bangunan.
- Pengelolaan Sumber Daya: Perda mengenai pengelolaan pertambangan mineral bukan logam, pengelolaan air minum, dan pengendalian air limbah.
- Sosial dan Kesejahteraan: Perda tentang perlindungan tenaga kerja lokal, perlindungan terhadap perempuan dan anak, serta tanggung jawab sosial perusahaan.

Dengan menegakkan perda-perda ini, PPNS Kota Bitung berperan dalam menjaga ketertiban dan kesejahteraan masyarakat Kota Bitung, memastikan pelaksanaan hukum yang adil, dan mendorong kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.

Selanjutnya, berdasarkan data pelanggaran perda yang telah peneliti temui saat penelitian dilapangan, peneliti meringkas data pelanggaran perda di Kota Bitung dari tahun 2018-2023. Selama periode ini, penegakan hukum (peraturan daerah) di Kota Bitung menunjukkan variasi yang signifikan. Pada tahun 2018, ada 28 kasus yang ditangani oleh PPNS, meningkat menjadi 38 kasus pada 2019, dan melonjak drastis menjadi 605 kasus pada 2020 akibat pandemi COVID-19. Kasus-kasus ini banyak terkait dengan pelanggaran protokol kesehatan, yang ditangani langsung di tempat oleh PPNS dan jaksa. Pada 2021, jumlah kasus menurun menjadi 43, namun meningkat lagi menjadi 79 pada 2022, dan mencapai 138 kasus pada 2023.

Selama periode ini, hanya 8 dari 540 kasus pelanggaran perda yang berhasil ditindaklanjuti sampai tahap penuntutan dan penjatuhan sanksi di pengadilan. Kebanyakan penegakan hukum dilakukan melalui sanksi administrasi seperti denda atau teguran tertulis, tanpa melibatkan proses peradilan.

Strategi penegakan hukum yang diterapkan PPNS Kota Bitung berfokus pada pendekatan pencegahan dan penyelesaian administratif. Hal ini mencerminkan upaya proaktif dalam mendorong kepatuhan terhadap peraturan daerah. Keseluruhan, meski tantangan seperti terbatasnya kasus yang mencapai pengadilan masih ada, kombinasi strategi pencegahan, penindakan, dan penyelesaian administratif oleh PPNS telah berhasil menjaga ketertiban di Kota Bitung.

3.5. Kerjasama

Dalam teori *Capacity Building* (Eade, 1997), dimensi kerjasama menekankan pentingnya membangun dan memperkuat jaringan kerja sama antara berbagai pihak dalam penegakan peraturan daerah. Ini melibatkan instansi pemerintah, organisasi masyarakat sipil, sektor swasta, dan pihak terkait lainnya. Kerjasama ini penting untuk memperkuat kapasitas organisasi, termasuk PPNS, dalam menegakkan peraturan daerah. Dengan memperkuat jaringan ini, PPNS dapat mengoptimalkan sumber daya, memperluas cakupan penegakan hukum, dan meningkatkan respons terhadap tantangan. Penelitian ini mencakup kolaborasi lintas sektor serta interaksi formal dan informal.

1. Kolaborasi Lintas Sektor

Dalam upaya memaksimalkan penegakan peraturan daerah, kolaborasi lintas sektor menjadi kunci penting. Menurut Johnson (2019), kolaborasi lintas sektor memungkinkan pendekatan yang lebih holistik dalam menangani permasalahan hukum di tingkat daerah. Evaluasi kerja sama antara PPNS dengan lembaga pemerintah, organisasi masyarakat sipil, dan sektor swasta menunjukkan sinergi positif dalam penegakan hukum di Kota Bitung.

Bapak Stenly Sajow, S.E, PPNS Kota Bitung pada wawancara tanggal 15 Januari 2024, menyatakan bahwa kolaborasi dengan kepolisian, kejaksaan, dan berbagai instansi OPD seperti Dinas Lingkungan Hidup dan Dinas Kesehatan, sangat mendukung upaya penegakan hukum. PPNS telah aktif berkolaborasi dengan aparat penegak hukum lainnya, memastikan penegakan hukum yang efektif dan adil. Kerjasama ini penting untuk memaksimalkan hasil penegakan hukum dan memperluas jangkauan serta efektivitas melalui pemanfaatan sumber daya dan keahlian dari berbagai pihak.

Peneliti menyimpulkan bahwa kolaborasi lintas sektor memungkinkan PPNS mengakses sumber daya tambahan, mendapatkan dukungan dalam pelaksanaan tugas, dan meningkatkan pemahaman serta respons terhadap isu-isu kompleks. Kerja sama ini juga meningkatkan legitimasi dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga penegak hukum, menunjukkan komitmen bersama dalam menjaga ketertiban dan keamanan di Kota Bitung. Kolaborasi lintas sektor menjadi strategi efektif untuk penguatan kapasitas PPNS dalam menegakkan peraturan daerah secara menyeluruh dan berkelanjutan.

2. Interaksi Formal dan Informal

Menurut Eade (1997), *Capacity Building* tidak hanya melibatkan pengembangan keterampilan individu dan penguatan institusi, tetapi juga memerlukan kolaborasi yang efektif antar berbagai pihak. Interaksi formal dan informal memegang peran krusial dalam memastikan responsifitas dan efektivitas lembaga penegak hukum, terutama dalam konteks penegakan perda.

Berdasarkan wawancara pada tanggal 16 Januari 2024 dengan Bapak Eqmond J. Rampengan, S.H, Kepala Bidang Penegakan Perundang-undangan Daerah dan PPNS Kota Bitung, terungkap bahwa PPNS telah berhasil memperkuat interaksi formal dan informal dengan berbagai pihak terkait. Kolaborasi melalui Bitung Siaga Sepakat 112 dan dengan instansi penegak hukum lainnya seperti kepolisian dan kejaksaan telah memungkinkan respon cepat terhadap pelanggaran perda dan protokol kesehatan selama pandemi COVID-19.

Selain itu, PPNS juga terlibat dalam interaksi dengan berbagai instansi pemerintah lainnya seperti Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Kesehatan, dan Dinas Perhubungan, dsb, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Walikota Bitung nomor 50 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Layanan Nomor Tunggal Panggilan Darurat Bitung Siaga Sepakat 112.

Kolaborasi ini memungkinkan pertukaran informasi yang penting dan koordinasi dalam menangani berbagai pelanggaran Perda yang berkaitan dengan lingkungan, kesehatan, lalu lintas, dan bidang lainnya. Sinergi antara lembaga penegak hukum, pemerintah daerah, dan berbagai instansi terkait serta masyarakat menjadi landasan bagi terciptanya lingkungan yang lebih tertib, aman, dan berkeadilan bagi seluruh masyarakat Kota Bitung.

Dengan demikian, melalui interaksi formal dan informal dengan berbagai pihak terkait, PPNS Kota Bitung telah meningkatkan efektivitasnya dalam menegakkan Perda di wilayah tersebut, sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyoroti pentingnya kerjasama dan koordinasi antara PPNS dengan berbagai pihak terkait untuk meningkatkan efektivitas penegakan hukum.

3.6. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Pelatihan dan Pengembangan SDM PPNS di wilayah Kota Bitung ini belum optimal, dengan keterbatasan anggaran daerah yang signifikan mempengaruhi kemampuan PPNS dalam menjalankan pelatihan dan penyidikan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadini (2015) di Kota Tangerang, di mana kinerja PPNS hanya mencapai 67,18%. Hal ini menandakan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kerjasama antara PPNS dengan Kepolisian Republik Indonesia dan instansi lainnya. Ramadini menyarankan perlunya peningkatan sinergi antara berbagai lembaga untuk mengatasi keterbatasan yang ada, yang juga terlihat dalam penelitian ini sebagai salah satu faktor kunci yang harus ditingkatkan untuk mencapai kinerja optimal.

Penelitian Rahmawan (2022) di Kabupaten Nunukan menyoroti bahwa peran PPNS belum maksimal akibat kekurangan sumber daya manusia yang berkualitas serta pendidikan dan pelatihan yang memadai. Temuan ini mendukung hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa keterbatasan anggaran sangat mempengaruhi kualitas pelatihan dan pengembangan SDM PPNS. Rahmawan mencatat bahwa tanpa SDM yang terlatih dan berkualitas, peran PPNS tidak dapat berjalan dengan maksimal, yang merupakan masalah serupa yang dihadapi dalam penelitian ini.

Di Kota Bogor, Mardiat (2021) mengungkapkan bahwa PPNS menghadapi hambatan signifikan seperti keterbatasan sarana dan jumlah personel. Penelitian ini menegaskan bahwa infrastruktur dan sumber daya manusia menjadi kendala utama dalam upaya meningkatkan kinerja PPNS secara keseluruhan. Mardiat menekankan bahwa tanpa sarana yang memadai dan jumlah personel yang cukup, kinerja PPNS akan terus terhambat, yang juga tercermin dalam temuan penelitian ini.

Selanjutnya penelitian Jovita (2023) di Kota Jambi mencatat bahwa kinerja PPNS terkendala oleh kekurangan anggaran dan sarana prasarana. Namun, penelitian ini lebih menekankan pada aspek pelatihan dan pengembangan SDM sebagai faktor penghambat utama. Meski demikian, baik penelitian Jovita maupun penelitian ini sama-sama menunjukkan bahwa aspek anggaran sangat mempengaruhi kinerja PPNS. Jovita mencatat bahwa tanpa anggaran yang cukup, sulit untuk menyediakan sarana dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja PPNS.

Safar (2023) di Kabupaten Poso menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan dan dukungan logistik untuk meningkatkan kinerja PPNS. Penelitian ini memperkuat temuan Safar bahwa pelatihan yang berkesinambungan sangat diperlukan. Safar mencatat bahwa dukungan logistik yang memadai, serta pelatihan berkelanjutan, dapat membantu mengatasi beberapa

keterbatasan yang dihadapi oleh PPNS, yang juga terlihat dalam penelitian ini sebagai faktor kunci dalam mengoptimalkan kinerja PPNS.

Kurangnya koordinasi dan sumber daya yang memadai menghambat kinerja PPNS diungkapkan pula oleh penelitian Suryaningrat (2018). Ini memperkuat temuan penelitian ini bahwa kekurangan sumber daya, baik manusia maupun material, secara signifikan mempengaruhi kinerja PPNS dalam pelaksanaan tugas mereka. Suryaningrat menekankan bahwa tanpa koordinasi yang baik dan sumber daya yang cukup, PPNS akan terus menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugasnya dengan efektif.

Penelitian Supriatna (2020) menekankan pentingnya sinergi antara Satpol PP, kepolisian, dan pemerintah daerah dalam meningkatkan kinerja PPNS. Temuan ini mendukung hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kerjasama dan koordinasi antar instansi sangat penting dalam mengatasi keterbatasan sumber daya yang ada. Supriatna mencatat bahwa sinergi yang baik antara berbagai lembaga dapat membantu memaksimalkan penggunaan sumber daya yang terbatas, yang juga terlihat dalam penelitian ini.

Berbeda dengan penelitian Astuti (2009) di Kabupaten Malang yang merekomendasikan peningkatan infrastruktur dan pelatihan berkesinambungan untuk mengatasi hambatan koordinasi, penelitian ini lebih menyoroti pentingnya optimalisasi pelatihan SDM dalam kondisi keterbatasan anggaran. Astuti mencatat bahwa dengan meningkatkan infrastruktur dan pelatihan berkesinambungan, hambatan dalam koordinasi dapat diatasi, yang juga sejalan dengan temuan penelitian ini bahwa pelatihan yang lebih baik diperlukan untuk mengatasi keterbatasan anggaran.

Kemudian penelitian Yuswijaya (2008) menunjukkan bahwa beberapa indikator kapasitas organisasi Satpol PP di Kabupaten Lahat masih belum memadai. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa kapasitas SDM PPNS masih harus ditingkatkan, terutama melalui pelatihan dan pengembangan yang lebih baik. Yuswijaya mencatat bahwa tanpa peningkatan kapasitas organisasi, kinerja PPNS akan tetap terbatas, yang juga tercermin dalam penelitian ini.

Yang terakhir, Kusuma (2021) menyoroti pentingnya administrasi dan pembinaan bagi PPNS untuk meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini mendukung temuan penelitian ini bahwa administrasi yang baik dan pembinaan berkelanjutan sangat penting dalam upaya meningkatkan kemampuan dan kinerja PPNS. Kusuma mencatat bahwa administrasi yang efisien dan program pembinaan yang berkelanjutan dapat membantu mengatasi beberapa kendala yang dihadapi PPNS.

IV. KESIMPULAN

Dari penelitian dan hasil yang telah diuraikan, peneliti mengambil kesimpulan berdasarkan 5 dimensi sesuai teori Penguatan Kapasitas (Eade, 1997) sebagai berikut:

1. **Organisasi:** PPNS Satpol PP Kota Bitung memiliki dukungan regulasi yang jelas, sistem penegakan hukum yang konsisten, dan budaya organisasi yang kuat. Ini membuat mereka efektif dalam menegakkan Perda di Kota Bitung.
2. **Sumber Daya Manusia:** Keterbatasan jumlah SDM dan kurangnya peningkatan kompetensi mempengaruhi penguatan kapasitas PPNS. Hal ini mengakibatkan beban kerja yang berat dan kinerja yang tidak optimal dalam menegakan hukum (peraturan daerah).
3. **Keuangan:** Keterbatasan anggaran menyulitkan PPNS dalam memperoleh sumber daya dan infrastruktur yang memadai, mengindikasikan kurangnya kekuatan kapasitas PPNS dalam menegakkan Perda di Kota Bitung.

4. **Infrastruktur:** Kekurangan peralatan dan infrastruktur yang penting menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas penyidikan, serta keterbatasan penunjang pelaksanaan sesuai prosedur yang seharusnya, menunjukkan bahwa infrastruktur belum sepenuhnya mendukung efektivitas penegakan Perda di Kota Bitung.
5. **Kerjasama:** Kolaborasi dan interaksi memperkuat kapasitas PPNS dalam menegakkan Perda. Namun, masih ditemukan kendala dalam optimalisasi penguatan kapasitas.

Secara keseluruhan, dari kelima dimensi tersebut, dapat disimpulkan bahwa penguatan kapasitas PPNS Satpol PP Kota Bitung dalam menegakkan Perda di Kota Bitung masih belum optimal. Dan dari kesimpulan ini, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. **Organisasi:** Tingkatkan pelatihan dan pengembangan internal untuk memperkuat budaya organisasi yang sudah ada, serta terus perbarui regulasi untuk memastikan relevansi dan efektivitasnya.
2. **Sumber Daya Manusia:** Rekrut dan latih lebih banyak personel untuk mengurangi beban kerja dan meningkatkan kompetensi PPNS dalam menjalankan tugas mereka.
3. **Keuangan:** Alokasikan anggaran tambahan atau cari sumber pendanaan alternatif untuk meningkatkan sumber daya dan infrastruktur yang diperlukan.
4. **Infrastruktur:** Investasikan dalam peralatan dan infrastruktur yang diperlukan untuk mendukung tugas penyidikan dan penegakan hukum yang lebih efektif.
5. **Kerjasama:** Perluas dan perkuat kerjasama dengan lembaga lain untuk mendapatkan dukungan yang lebih besar dalam pelaksanaan tugas dan mengatasi kendala operasional

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, termasuk keterbatasan waktu dan anggaran yang tersedia. Selain itu, penelitian ini hanya mencakup PPNS Satpol PP di Kota Bitung sebagai studi kasus. Hal ini mungkin membatasi kemampuan untuk menggeneralisasi temuan ke wilayah atau konteks lain.

Arah Masa Depan (*future work*). Berdasarkan temuan awal dari penelitian ini, disarankan agar penelitian lebih lanjut dilakukan pada lokasi dan konteks yang berbeda untuk mendapatkan wawasan yang lebih luas dan mendalam. Penelitian masa depan sebaiknya juga mempertimbangkan aspek-aspek lain dari penguatan kapasitas PPNS, seperti program pelatihan khusus, peningkatan anggaran, dan kerjasama lintas sektor, untuk meningkatkan efektivitas penegakan Perda di berbagai daerah.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada PPNS Satpol PP Kota Bitung dan seluruh pihak yang telah mendukung penelitian ini. Kontribusi, wawasan, dan kerjasama dari semua pihak sangat berharga bagi kesuksesan penelitian ini. Semoga temuan penelitian ini dapat memberikan manfaat yang signifikan dalam upaya meningkatkan penguatan kapasitas PPNS dan efektivitas penegakan Perda di Kota Bitung dan di tempat lain.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, P. (2009). *Koordinasi Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) di Lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja dalam Penanganan Pelanggaran Peraturan Daerah: Studi di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang*. Sarjana thesis, Universitas Brawijaya. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/110235>
- Badan Pusat Statistik Kota Bitung. (2024). *Kota Bitung Dalam Angka 2024*. BPS Kota Bitung.

- Eade, D. (1997). *Capacity Building: An Approach to People-Centred Development*. Ireland: Oxfam UK.
- Jovita, A. (2023). *Penguatan Kapasitas Penyidik Pegawai Negeri Sipil dalam Menunjang Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Jambi, Provinsi Jambi*. Diploma Thesis, IPDN. <http://eprints.ipdn.ac.id/13507/>
- Kusuma, F. (2021). *Peran PPNS (Penyidik Pegawai Negeri Sipil) dalam penegakan Perda sebagai penyidik dalam tindak pidana tertentu dengan Peraturan Perundang-undangan yang menjadi dasar hukumnya*. Jurnal Media Ilmiah, 15(9), 5228.
- Mardiat, Y. (2021). *Implementasi Kewenangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil dalam Penegakan Peraturan Daerah di Kabupaten Bogor*. Pakuan Justice Journal. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/pajoul/article/view/3407/2295>
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- Peraturan Walikota Bitung Nomor 35 Tahun 2022 Tentang Petunjuk Teknis Standar Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja.
- Peraturan Walikota Bitung nomor 50 tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Layanan Nomor Tunggal Panggilan Darurat Bitung Siaga Sepakat 112.
- Rahmawan, F. (2022). *Peran Penyidik Pegawai Negeri Sipil dalam Menunjang Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nunukan*. Diploma Thesis, IPDN. <http://eprints.ipdn.ac.id/10665/>
- Ramadani, I. (2015). *Kinerja Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Kota Tangerang*. S1 Thesis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. <https://eprints.untirta.ac.id/9280/>
- Safar, M. (2023). *Penguatan Kapasitas Penyidik Pegawai Negeri Sipil pada Satuan Polisi Pamong Praja dalam Rangka Meningkatkan Ketertiban Umum di Kabupaten Poso, Provinsi Sulawesi Tengah*. Diploma Thesis, IPDN. <http://eprints.ipdn.ac.id/15252/>
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriatna, D. (2020). *Sinergisitas Satuan Polisi Pamong Praja, Kepolisian, dan Pemerintah Daerah dalam Menegakkan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat*. Jurnal Konstituen, IPDN. <https://ejournal.ipdn.ac.id/konstituen/article/view/2341>
- Suryaningrat, A. (2018). *Kinerja Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Terhadap Pelanggaran Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2006 Tentang Ketertiban Umum Di Kota Bogor Provinsi Jawa Barat*. Master Thesis, Institut Pemerintahan Dalam Negeri. <http://eprints.ipdn.ac.id/801/>
- Yuswijaya. (2008). *Analisis Pengembangan Kapasitas Organisasi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lahat*. Jurnal Ilmu Administrasi Vol. V No. 1, 2008: 85-99.